

ПОНЯТТЯ НАСНАЖЕННЯ В АСПЕКТІ ПСИХОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Анотація. Публікація присвячена аналізу проблеми наснаження особистості в контексті психології соціальної роботи. Йдеться про необхідність розвитку наукових уявлень стосовно особливостей та шляхів емпвауерменту для тих, хто перебуває в скрутних життєвих обставинах. Підкреслюється роль соціальних працівників та практичних психологів в процесі наснаження особистості.

Ключові слова. Соціалізація особистості, скрутна життєва ситуація, наснаження, соціальна робота, психологія соціальної роботи.

Аннотация. Публикация посвящена анализу проблематики эмпвауэрмента личности в контексте психологии социальной работы. Речь идет о необходимости развития научных представлений об особенностях и путях эмпвауэрмента для тех, кто попал в сложные жизненные обстоятельства. Подчеркивается роль социальных работников и практических психологов в процессе преодоления трудностей и активизации, усиления позиции личности.

Ключевые слова. Социализация личности, трудные жизненные обстоятельства, эмпвауэрмент, психология социальной работы.

Annotation. The publication is devoted to analysis perspective Empowerment of personality in the context of psychology of social work. We are talking about the need to develop scientific knowledge about characteristics and ways of Empowerment for those who have fallen in difficult circumstances. Emphasizes the role of social workers and psychologists in the practical process of overcoming difficulties and revitalization, strengthening the position of the individual.

Key words. Socialization of personality, social experience, difficult life circumstances, Empowerment, social work, psychology of social work.

Постановка проблеми. Непересічною професійною цінністю та метою діяльності соціальних працівників будь-якого рівня виступає спонукання клієнтів до змін шляхом наснаження. Йдеться про необхідність формування у особистості, що потрапила в скрутну життєву ситуацію, нового досвіду, спрямування особи на конструктивне ставлення до життєвих обставин, вироблення активної позиції, стратегії поведінки, яка б сприяла покращанню

ситуації та недопущенню у майбутньому повторного розвитку негативних подій, а також про підтримку прагнення до саморозвитку та самореалізації.

Важливість категорії наснаження в соціальній роботі зумовлюється багатьма чинниками. Перш за все наснаження клієнтів чи їх груп може виступати як процес і результат розвитку та саморозвитку людей, які, набуваючи нового досвіду, стають спроможними долати життєві труднощі. Власне, наснаження виступає як гуманістичний, етико-деонтологічний наратив даного фаху, і розглядається багатьма авторами як основна цінність та принцип соціальної роботи.

Ще одним чинником, що визначає значущість розвитку уявлень про наснаження, є врахування прагнення особистості до пошуку нового сенсу життя, інших стратегій поведінки, коригування системи ціннісних установок за умов, коли людина переживає життєві кризи чи інші труднощі, їй доводиться змінювати існуючі уявлення про світ і власне ставлення до нього, опановувати новими видами поведінки та діяльності. В такому разі наснаження може розглядатися як поведінкова стратегія, як вектор, що визначатиме подальші дії клієнта та соціального працівника у спільній діяльності по вирішенню проблемної ситуації.

Також не можна залишати поза увагою той факт, що в умовах обмежених соціально-економічних ресурсів зрозумілим є прагнення держави та її інституцій, зокрема, і соціальних служб, повніше використовувати принципи адресності та індивідуальної оцінки потреб, викорінюючи споживацькі підходи та зловживання з боку населення при отриманні тих чи інших видів послуг та допомог. Натомість доцільною практикою є активізація внутрішніх можливостей особистості та групи, саморозвиток людей, мобілізація можливостей, що, власне, і відображає мету наснаження. В такому контексті воно виступає як важливий ресурс, що не вимагає ніяких додаткових матеріальних затрат, але є дієвою стратегією поліпшення якості життя людей, зменшення та/або пом'якшення їх проблематики, формування нового ставлення до життя, опанування новим досвідом.

Однак, в ході безпосередньої соціальної роботи та надання послуг у соціальних працівників і практичних психологів дуже часто виникають запитання: «А як на практиці зробити так, щоб людина наснажилась? Як аргументовано пояснити клієнтові необхідність і можливість змін у скрутній ситуації? І як правильно допомогти тим, хто звертається по допомогу, побудувати індивідуальну й ефективну стратегію наснаження?» та ін. Знайти відповіді на ці та подібні запитання в науковій літературі уявляється проблематичним, оскільки дана тематика ґрунтовно не розроблена, або розглядаються лише деякі її аспекти [3, 12]. Стосовно зарубіжних джерел, то в останнє десятиліття відмічається посилена увага до розробки проблеми наснаження, однак, більшою мірою зазначені пошукування стосуються або опису конкретних прикладів наснаження, що відбулися внаслідок реалізації тих чи інших соціально спрямованих проектів, або ж стосуються переважно політичного аспекту наділення повноваженнями, чи особливостей використання технологій наснаження у сфері менеджменту [4,5,14,15,16].

Відтак, особливого значення та **актуальності** в контексті психології та теорії і практики соціальної роботи набуває формування наукових уявлень стосовно поняття «наснаження», визначення його змісту та особливостей розуміння, обговорення можливостей та форм застосування наснажувальних технік та процедур. **Теоретична значущість** розвитку даної наукової проблематики лежить у площині побудови методології та формування понятійно-категоріального апарату психології соціальної роботи як інтегрованої галузі соціально-психологічних знань.

Отже, **метою** даної публікації є стисле теоретичне дослідження поняття «наснаження», а також висвітлення деяких міркувань стосовно особливостей розуміння та використання емпваерменту в соціальній роботі.

Теоретичний аналіз проблеми. Наснаження (дослівний переклад від англ. терміну «empowerment»: утворений від «empower» - уповноважувати, давати можливість та «ment» - суфікс для утворення іменника зі значенням «процес, поняття, дія») більшістю авторів розглядається як термін, який

позначає багатовимірний соціальний процес, що допомагає людині набути здатності контролювати власне життя, актуалізувавши певні ресурси, «силу», «енергію». Слово «емпауермент», на думку деяких лінгвістів, також буквально означає «надання внутрішньої сили» іншому або допуск і санкціонування іншого на використання цієї сили [9].

Переклад терміну «empowerment» українською як «наснаження» є загальноновизнаним та загальноприйнятим. У російській мові дослівного перекладу даного поняття взагалі немає, і дуже часто воно використовується у транслітерації «эмпауэрмент» з різними варіантами тлумачення: «підвищення компетентності», «мобілізація потенціалу», «підвищення результативності (продуктивності)», «наділення повноваженнями», «делегування», «посилення», «набуття влади, сили» [по 12].

Цікавим, на нашу думку, є семантичний аналіз слів, що складають основу терміну «наснаження» в україномовних словниках. Так, однокорінними словами є «наснага», «снага», «наснажувати» і «виснаження». Перші два означають «енергію, силу (творчу), запал, натхнення, піднесення». Слово «наснажувати» тлумачиться як «запалювати, надихати (на подвиг), спонукати, кликати, насичувати, наповнювати (силою), заряджати». В свою чергу, «виснаження» використовують для позначення «втрати сил, безсилля, слабкості, знемоги, кволості» [2]. Тобто у буквальному розумінні термін «наснаження» пов'язаний із набуттям та підтримкою сили, енергії, можливостей, спонукання, насичення та ін.

У подібному ж значенні використовується поняття «наснаження» і в соціальній роботі. Так, на думку практичних працівників [5] термін «емпауермент» застосовується «до способу роботи із клієнтом, що орієнтується на допомогу йому в набутті особистої, міжособистісної й політичної сили, необхідної, щоб отримати контроль над своїм життям, а також над політичними діями, організаціями й ставленням суспільства, які несприятливо впливають на його життя».

В одній із перших робіт, що з'явилася в Україні стосовно проблеми наснаження, [11] йдеться «про необхідність так працювати з клієнтами, щоб вони змогли навчитися вирішувати свої проблеми самостійно, почували себе владними над своїм життям». Однією з форм наснаження, на думку цих авторів, є залучення отримувачів допомоги до планування та оцінювання послуг у соціальних службах. У випадку, коли клієнт не має жодного впливу на організацію та планування послуг, він стає пасивним отримувачем допомоги й перетворюється на об'єкт впливу соціальних працівників. А це ще більше сприяє розвитку безпорадності та уникненню відповідальності за своє життя. Таким чином, автори роблять висновок, що «наснаження – це розподіл влади й відповідальності, що веде до встановлення партнерських стосунків між клієнтом та соціальним працівником».

Ще в одній розробці, присвяченій висвітленню основ поняття наснаження [14] наводиться наступне визначення даного терміну: «Наснаження означає збільшення можливостей людини чи групи здійснювати цілеспрямований вибір і втілювати свій вибір у бажані дії та результати». Автори підкреслюють, що саме наснажені особи спроможні досягати ефективних змін і мобілізувати різні види ресурсів.

Досить ґрунтовно висвітлені теоретичні та прикладні аспекти емпauerменту та селфемпауерменту (самонаснаження) у доробці італійських авторів С.Гено та Р.Армандо [4]. Окрім того, що в ній описуються передумови розвитку, філософське розуміння та психологічні джерела теорії наснаження, цінним є презентація існуючих моделей психологічного втручання, що побудовані на принципах емпauerменту.

Так, автори зазначають, що в основі моделі «селфемпауермент» лежать чотири основних напрямки: психологія спільнот, соціальне навчіння (social learning), гештальтпсихологія (конструктивістський підхід) та гуманістична психологія. І визначають наснаження як «спосіб відтворення свого відчуття ефективності, дієвості, що пов'язано із набуттям нових можливостей для себе через дії та досягнення успіху...Емпauerмент є властивістю та/або

сукупністю властивостей особистості чи процесом, котрий проявляється у кожній людині в особливих аспектах її поведінки». Характеризуючи прикладні моделі позитивних дій в рамках наснаження, С.Гено та Р.Армандо описують процес «селфемпауерменту» як такий, що складається з наступних складових: потреба, бажання, побудова нового позитивного мислення, пошук ресурсів, нова можливість існувати та діяти, досягнення змін. Автори пропонують опис методології, котра дозволяє поетапно використовувати наснаження при консультуванні.

Останнім часом з'явилися і доробки вітчизняних авторів, котрі висвітлюють ідею емпauerменту в контексті теорії соціальної роботи [3], розглядають міждисциплінарний зміст концепту наснаження [12], аналізують культурно-контекстуальну модель «наснаження уповноваженням» як механізм забезпечення дієвості цінностей в роботі з сім'ями [10] та ін.

Наприклад, у одному з перших вітчизняних навчальних посібників із соціальної роботи [3,с.21] вказується, що коли соціальні працівники говорять про емпauerмент, вони мають на увазі підтримку клієнтів, підвищення їх впевненості, самооцінки, компетенції. Також обґрунтування необхідності наснаження в соціальній роботі ґрунтується на трьох основних засадах: етичні, політичні та психологічні причини. Етичні визначаються гуманістичним спрямуванням соціальної роботи як діяльності, демократичні переконання забезпечують політичне обґрунтування, а мотивація та самоактуалізація виступають основними психологічними чинниками, що пояснюють важливість даної стратегії для досягнення змін у ситуації клієнтів.

Загалом, не можна не погодитися з висновками Сили Т.І. [12] стосовно того, що категорія «наснаження» може розглядатися: як концептуальна теоретична парадигма, що має інтегрований етико-філософський, політологічний, соціально-психологічний зміст; як цінність, принцип та імператив діяльності, зокрема, професійної, у соціономічних професіях; як різнорівневий процес – з етапами, методиками та техніками впливу (у площинах особистості, групи, громади, організації); як мета і результат, які є

досяжними і вимірюваними; як механізм та чинник соціальної мобілізації, формування суб'єктності та розвитку особистості, групи, спільноти.

Виходячи із завдань нашого дослідження спробуємо розширити деякі уявлення про поняття наснаження в соціально-психологічному аспекті та у вимірі психології соціальної роботи.

Як уже зазначалось, наснаження може розглядатися як важлива цінність та професійна модель діяльності, що означає активізацію життєвої позиції клієнта під впливом соціального працівника. Причому, внаслідок такої активності відбувається усвідомлення та/або посилення відповідальності особи за стан вирішення власної проблеми (а, отже, і усвідомлення самої проблематики), а також формуються навички самодопомоги та мобілізуються ресурси. Власне, і головне призначення соціальної роботи визнається як допомога людині допомогти самій собі. В цьому аспекті важливо пам'ятати про спонукання, мотивацію до змін як один із найважливіших чинників «включення» активності особистості клієнта. Без бажання та прагнення до змін з боку самого клієнта не варто навіть і говорити про успішність діяльності по вирішенню проблем людини.

З іншого боку, самонаснаження людини може виступати і як стратегія, за допомогою якою вирішуються проблеми соціалізації особистості. Відомо, що упродовж життєвого шляху перед людиною об'єктивно постає ціла низка завдань, вирішення яких дозволяє особі успішно інтегруватися в соціум, а також проявити себе та розкрити власні можливості та здібності (індивідуалізуватися). Крім того, для успішної соціалізації людина також має оволодіти різними видами адаптивної поведінки, і активні форми соціальної адаптації є більш дієвими в багатьох випадках, особливо пов'язаних із подоланням скрутних життєвих ситуацій. Тобто наснаження в соціально-психологічному вимірі може розглядатися як стратегія соціалізації особистості. Дамо більш детальні пояснення.

Загальновідомо, що соціалізація представляє собою поступовий процес формування особистості у певних соціальних умовах. Важливим механізмом

соціалізації є соціальна адаптація, сутність якої полягає у тому, що людина за короткий проміжок часу повинна активно опанувати новим соціальним середовищем та/або умовами, які постійно змінюються, а також пристосуватися до життя в них. Процеси соціальної адаптації і соціалізації носять конкретно-історичний, соціокультурний характер, що по-різному впливає на особистість і спонукає її до вибору певної стратегії поведінки, діяльності, засвоєння нових ролей, формування мотиваційної, ціннісної сфери індивіда, самоідентифікації тощо. Саме вибір конструктивної та ефективної моделі, стратегії поведінки і пропонується в рамках наснаження. Причому, методологія емпайерменту передбачає не просто формування певних дій, планів а, перш за все, - усвідомлення проблематики з боку самої особистості, організацію мотивування до пошуку прийнятних шляхів вирішення ситуації («кристалізацію» мотивів), пошук і залучення ресурсів, отримання нових знань, досвіду і безпосереднє виконання запланованого шляхом взаємодії та побудови нових стосунків із оточенням.

Наголошуємо на тому, що в процесі наснаження дії індивіда є усвідомленими, цілеспрямованими, такими, що базуються на формуванні позиції впевненості у власних силах та/або мобілізованих ресурсах, наділенні повноваженнями, що посилює відчуття відповідальності клієнтів за себе та своє життя. В такому контексті наснаження також може розглядатися як життєва стратегія, або ж стратегія соціалізації особистості.

Термін «життєва стратегія» досить повно розкрито, наприклад, в роботах К.О.Абульханової – Славської [1], яка визначає дане поняття як «здатність особистості до поєднання своєї індивідуальності з умовами життя». Основним параметром побудови життєвої стратегії науковець вважає активність, яка проявляється як здатність підтримувати баланс між бажаним та необхідним, особистим та соціальним. В свою чергу, такий баланс (оптимальний або ні) встановлюється за допомогою ініціативи та відповідальності. Методика наснаження також орієнтована на підсилення

відповідальності і передбачає прояв активності людини, що полягає у пошуку ресурсів та впровадженні запланованих дій і орієнтації на успіх.

Таким чином, наснаження та самонаснаження дозволяє формувати позитивний досвід особистості в ході вирішення нею життєвих завдань, подолання скрутних ситуацій, і може розглядатися як життєва (а в деяких випадках - адаптивна) поведінкова стратегія.

Водночас, для досягнення позитивних результатів в процесі вирішення проблематики людини та її наснаження важливими є не лише особливості самої особистості, її соціальний розвиток, але і спрямовуючий, професійно організований вплив соціальних працівників, основним завданням та принципом діяльності яких і виступає наснаження. Ключовими функціями соціальних працівників та практичних психологів в умовах соціально-психологічного втручання з метою наснаження особистості клієнта є, перш за все, організація мотиваційного процесу, спонукання людини (чи групи) до активності, прагнення досягти змін, покращити якість життя, набутти новий досвід. Тобто важливою складовою професійної компетентності для наснаження в соціальній роботі виступають навички соціального впливу.

За визначенням В.В. Москаленко соціальний вплив – «це процес взаємодії людей, в якому передбачається така поведінка однієї людини, яка має своїм наслідком або метою змінити поведінку, почуття або думки іншої людини з приводу якогось явища, об'єкта, події... Він здійснюється без будь-яких насильницьких дій, без обмежень фізичної свободи дій, без будь-якої загрози (прямої чи опосередкованої) життю або здоров'ю об'єкта впливу. Об'єкт впливу вільно, добровільно приймає систему ціннісних смислів суб'єкта впливу» [8, с. 14]. Власне, уся діяльність соціальних працівників, їх професійна взаємодія виступають як способи впливу на клієнта та його життєву ситуацію. Однак, у наснаженні результатом впливу є посилення позиції клієнта, усвідомлення їм проблематики та трансформація потреби вирішити проблему в усвідомлене бажання подолати труднощі та набутти нового позитивного досвіду. Наснажувати клієнта з боку соціального

працівника означає так впливати на нього, щоб відбулися зміни у емоційній, когнітивній та поведінковій сферах особистості.

Зокрема, приміром, на рівні емоцій у клієнта повинні з'явитися відчуття впевненості у своїх силах, насиченість енергією, певне піднесення, натхнення. На когнітивному рівні, має відбутися переоцінка можливостей, сформуватися позитивне, конвергентне мислення, розкритися потенціал, проявитись аналітичні здібності тощо. Поведінкова сфера особистості має характеризуватися активністю, прагненням реалізації планів і конкретними діями, налагодженням взаємодії з іншими, побудовою нових стосунків, пошуком односторонніх та ін.

Також важливим завданням соціальних працівників та практичних психологів, що сприяють наснаженню клієнтів, має стати мотивація особистості, формування цільової спрямованості. Ми підтримуємо позицію Є.П. Ільїна та деяких інших авторів [6, с.89], які стверджують, що не можна ззовні формувати мотиви особистості, можна лише сприяти цьому процесу. Мотив є складним психологічним утворенням, яке може створити сам суб'єкт. «В процесі виховання та соціалізації особистості формується той будівельний матеріал, котрий буде в подальшому використовуватися для мотивації дії чи вчинку». Таким «матеріалом» виступають певні особистісні конструкти (наприклад, інтереси, нахили), моральні принципи, установки, самооцінка та ін., і завданням фахівців із соціальної роботи є актуалізація, а, іноді, і формування відповідної сукупності спонукальних чинників, що виступатимуть мотиваторами до наснаження.

Ще одна складова процесу спонукання до дій це – цілепокладання. За визначенням Ю.М.Швалба, це – «особлива психологічна функція свідомості, яка забезпечується триванням психічних процесів й забезпечує конкретизацію, ієрархізацію, а пізніше й реалізацію цілей людини. Цілепокладання внутрішньо організовується як психологічна умова й початкова ланка розгортання діяльності» [13, с.24]. В роботах цього ж автора доводиться, що ефективність цілепокладання є суттєвою складовою

особистості, яка сприяє її соціальній активності, здатності до вироблення нових стратегій життєдіяльності, адаптації до змін у суспільстві.

Ось чому в процесі наснаження соціальні працівники повинні допомогти визначитися клієнтам в оцінці задоволення чи незадоволення життям та життєвими обставинами, що склалися, сприяти у формулюванні та конкретизації бажаного майбутнього, підтримувати спроби його моделювання й організації, впорядкування, планування та ін. Стосовно мотивування, то основними формами організації мотивуючого процесу в наснаженні, на нашу думку, мають бути: порада у вигляді представленої на розгляд клієнтові пропозиції щодо вирішення проблеми; переконання, що базується на роз'ясненні сутності явищ та процесів, причинно-наслідкових зв'язків, аргументації тощо; іноді, - наслідування якимось взірцям, прагнення досягти привабливого для суб'єкта результату, який вже отримали інші за подібних обставин (прикладом може бути навчання за принципом «рівний-рівному»). Такою мотивуючою формою, що потребує особливого ставлення, може бути прохання. Важливо, щоб воно було сформульовано ясно, зважено, чемно та супроводжувалося проявом поваги до права клієнта відмовитися. Неприпустимими формами організації мотивуючого процесу в соціальній роботі є маніпуляція та директивні методи (наказ, примушування, санкції).

Не меншу значущість в наснаженні має і формування та/або корекція системи ціннісних установок особистості. Відомо, що характер цінностей впливає на тип поведінки людини: інструментальні цінності допомагають визначити кінцеві цілі, а термінальні, - визначають спосіб досягнення, стан існування. Крім того, існують тісні взаємозв'язки та взаємний вплив між цінностями, Я-концепцією та атитюдами. Ось чому важливим і непростим завданням соціальних працівників та практичних психологів в ході наснаження є допомога клієнтові у побудові «нової картини світу і себе в ньому». Йдеться про необхідність коригування складових Я-концепції особистості (образів «Я», самооцінки, моделей поведінки), а також про

відмову від зручних (іноді) стереотипів. Найголовніше, на нашу думку, щоб клієнти усвідомили неминучість змін в собі та своєму ставленні до життя.

Ще однією з важливих функцій соціальних працівників з метою наснаження клієнтів виступає мобілізація ресурсів. В соціальній роботі під ресурсами розуміють можливості, засоби, джерела, які мають бути залучені для досягнення позитивних змін чи стабілізації скрутної ситуації клієнта. Існує чимало різних класифікацій ресурсів, однак, у найбільш загальному вигляді їх можна умовно розділити на: психологічні (комунікація, впевненість, готовність до змін, їх спрямування, здібності людини та ін.), інформаційні (від офіційних і неофіційних джерел), організаційні (державні та недержавні організації, вплив групи), матеріальні (землі, обладнання, інфраструктура), соціальні (мережі, громада), фінансові (джерела доходів, гроші), особистісні (освіта, навчання, вміння, здоров'я) тощо. Зауважимо, що для досягнення змін та наснаження в соціальній роботі недостатньо лише володіти ресурсами. Необхідно вміло їх використовувати, мобілізувати, а для цього потрібно мати знання про їх наявність, місце знаходження, а також про осіб чи структури, які ними володіють. Для ефективної мобілізації можливостей важливо також бути небайдужим до ситуації, ініціативним і прагнути змін. Сама ж діяльність по залученню ресурсів повинна бути усвідомлюваною, прив'язаною до конкретних ситуацій і можливостей.

Висновки. Отже, поняття «наснаження» в контексті психології соціальної роботи повинно розглядатися у тісному взаємозв'язку з іншими поняттями теорії соціалізації (такими, наприклад, як соціальна адаптація, Я-концепція, зміни, соціальний вплив та ін.). Також наснаження може виступати як життєва стратегія особистості, за допомогою якої людина набуває нового досвіду і долає скрутні життєві ситуації. Важлива роль у наснаженні особистості відіграє професійна компетентність соціальних працівників, котрі спрямовують активність клієнтів на пошук ресурсів, організовують мотивуючі впливи, допомагають формувати нову систему ціннісних установок особистості, цілепокладання тощо.

Зрозуміло, що в межах однієї публікації неможливо ґрунтовно висвітлити усі грані поняття «наснаження», тому розвиток наукових уявлень стосовно емпайерменту в соціальній роботі триватиме і надалі.

Література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Издательство Мысль, 1991. – 158с.
2. Бусел В. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К.: Просвіта, 2005. – 1720 с.
3. Введення у соціальну роботу: Навчальний посібник. – К.: Фенікс, 2001. – 288 с.
4. Гено С., Армандо Р. Методы и техники селф-емпайермента в социальной работе. – Доступний з: www.maksora.ru/uploads/metod_selfempaurm.doc
5. Эмпайермент в социальной работе. – Доступний з: <http://socfaqtior.wordpress.com/2009/08/21>
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
7. Краткая философская энциклопедия. – М.: Прогресс-Энциклопедия, 1994. – 564с.
8. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу. – Навч.посібник. – К.: Центр учбової літератури. – 2007. – 448 с.
9. Мюллер В.К. Англо-русский словарь. – М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1962. – 1192 с.
10. Найдьонова Л. Розвиток сім'ї в контексті територіальної спільноти: ресурси та обмеження культурно-контекстуального підходу // Наукові студії із соціальної та політичної психології: Зб. Статей/АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; Редкол.: С.Д. Максименко М.М. Слюсаревський та ін. – К., 2005. – Вип. 11(14). – с. 3-18.
11. Наснаження: Вакуум у головному напрямку практики // Мюллендер, Одрі. Самокерована групова робота : Діяльність користувачів з метою наснаження / О. Мюллендер, Д. Уорд; Пер. С. Пархоменко, І. Петренко. - Київ; Амстердам : Асоціація психіатрів України, 1996. - С. 7-25.
12. Сила Т.І. Міждисциплінарний зміст категорії наснаження// Вісник Чернігівського національного педагогічного ун-ту ім. Т.Г.Шевченка. Випуск 82. Серія: психологічні науки: Збірник. – Чернігів: ЧНПУ, 2010. – Т.ІІ. - с. 194 –197.
13. Швалб Ю.М. Психологические модели целеполагания. - К.:Стилос, 1997.- 240 с.
14. Empowerment in Practice: Analysis and Implementation 2007. 72 pages. Stock No. 37272/ The International Bank for Reconstruction and Development /The World Bank / доступний з: <http://siteresources.worldbank.org/WBI/Resources/>
15. Empowerment principles of Recovery The Politics of Experience - R.D. Laing August 09, 2009. – Доступний з: <http://spiritualrecoveries.blogspot.com>
16. Mann Hyung Hur. Empowerment in terms of theoretical perspectives: exploring a typology of the process and components across disciplines // Journal of Community Psychology. – 2006. – Vol. 34. – No.5. – p. 523-540.